

Workshops zu konkreten Fragestellungen der Qualität von Mentoring

Workshop 1: Qualität im Mentoring – Erfahrungsaustausch zwischen Wirtschaft und Zivilgesellschaft

Leitung: Tinka Beller, M.A. HRM, Projektleitung www.kontor5.de – Personalentwicklung mit Mentoring und Vorstandsmitglied der Deutschen Gesellschaft für Mentoring, www.dg-mentoring.de

Die Idee des Mentorings ist simpel, die Umsetzung in der Praxis oft viel komplexer, jedenfalls wenn man die Qualität von Mentoringbeziehungen in den Fokus nimmt. Welche Standards haben sich im Unternehmensmentoring beispielsweise bei der Teilnehmerauswahl, Verknüpfung und Begleitung bewährt? Wo gibt es Überschneidungen zum Mentoring im gemeinnützigen Bereich, wo Unterschiede und was kann man für die praktische Umsetzung voneinander lernen?

Workshop 2: Ganztägig durchorganisiert – Herausforderungen fürs Mentoring durch die Organisation im Ganzttag

Leitung: Uwe Gaul (Leitung) und Dörte Feiß, Referat "Ganztägige Bildung im Sozialraum" der Behörde für Schule und Berufsbildung, www.hamburg.de/ganztag

Das Lernen im Ganzttag unter Einbeziehung der Aktivitäten des Sozialraums bietet große Chancen für die Vielfalt des Bildungsangebotes – also auch für das individuelle Engagement im Mentoring. Es ist aber auch für alle Beteiligten eine Herausforderung: Wie wird man den gegenseitigen Ansprüchen und Erwartungen gerecht? Wie organisiert man verlässliche Absprachen? Wie kann eine Zusammenarbeit auf der Basis gegenseitiger Wertschätzung aussehen?

Workshop 3: Wo sind die Männer? Wie gewinnen wir sie fürs Ehrenamt?

Leitung: Bernd Schüler, www.biffy-berlin.de und Volker Baisch, www.vaeter-ggmbh.de

Im Mentoring beim Übergang Schule-Beruf und in Betrieben sind Männer in großer Zahl aktiv, in anderen Bereichen aber fehlen sie, zum Beispiel als Freund und Vorbild eines Jungen, der bei einer alleinerziehenden Mutter aufwächst oder als Vorleser in einer Kita-Gruppe. Bernd Schüler, der bei dem Berliner Patenprojekt biffy erfolgreich Männer vermittelt, wird zeigen, welche Strategien der gezielten Ansprache und Werbung es gibt und z.B. von Wissenschaftlern aus den USA empfohlen werden. Volker Baisch berichtet von Veränderungsprozessen bzw. Aufbau einer neuen Unternehmenskultur, die die Bereitschaft für ehrenamtliches Engagement befördern können.

Workshop 4: Wie sage ich es bloß? – Unangenehme Nachrichten übermitteln

Leitung: Katrin Klemm, www.coaching-mit-k.de

Eine Projektleiterin muss einem ehrenamtlichen, motiviertem Bewerber mitteilen, dass er nicht dem Mentorenprofil entspricht. Eine Mentorin möchte die Patenschaft beenden, ohne die Gefühle ihres Mentees zu verletzen. Und ein Tandembegleiter soll einer Patin vermitteln, dass die Mentorschaft nicht fortgesetzt werden kann. – Anhand von Beispielen aus der

6. Hamburger Mentoringtag, Dialogblock 2: Theorie und Praxis

Praxis wird Katrin Klemm Kommunikationsstrategien spielerisch erproben, mit dem Ziel, angstfrei und respektvoll unangenehme Gesprächssituationen zu bewältigen, bei der alle Beteiligten ihr Gesicht wahren.

Workshop 5: Dem Supergau vorbeugen – Schutzkonzepte gegen Grenzverletzungen im Mentoring

Leitung: Kirsten Wacker und Petra Wiethölter, www.allerleirauh.de, Beratungsstelle bei sexueller Gewalt

Sexuelle Gewalt an Schutzbefohlenen ist ein gesellschaftlich aktuelles Thema von großer Brisanz. Beim Mentoring steht der Schutz der Mentees in der 1:1-Beziehung an oberster Stelle. Der Workshop vermittelt einen ersten Eindruck welche präventiven Ansätze und institutionellen Strukturen hilfreich sind im Umgang mit sexualisierter Gewalt.

Workshop 6: Die große Kluft – Wie überbrücke ich die (sozio-)kulturellen Unterschiede zwischen Mentor und Mentee, um einen respektvollen Umgang auf Augenhöhe zu ermöglichen?

Leitung: Latifa Kühn, M.A., Trainerin und Dozentin für interkulturelle Kommunikation, www.latifakuehn.de

Mentor und Mentee leben oft in sehr unterschiedlichen sozialen, ethnischen, kulturellen Strukturen und Wertesystemen. Haltungs- und Wertekonflikte sind zu erwarten. Dennoch ist es wichtig, wertschätzend auf gleicher Augenhöhe miteinander umzugehen. Dafür bedarf es der Selbstreflexion des Mentors und der Klärung der Rollen, Aufgaben und Möglichkeiten des gemeinsamen Vorhabens. Latifa Kühn wird dafür Methoden aufzeigen (und nutzen), die den Mentoren unmittelbare Hilfen bieten.

Workshop 7: Phasensprung – Der Mentor als Krisenmanager im Übergang Schule-Beruf

Leitung: Gerd Knop, Mitbegründer des Hamburger Hauptschulmodells

Eine der schwierigsten Phasen in der Bildungsbiographie ist die Wahl eines Berufes, die Suche nach einem Ausbildungsplatz und die Vorbereitung auf die neue Rolle als Auszubildender. Dabei kommt es nicht nur auf die Zeugnisnoten an, sondern auch auf eine ganze Reihe "weicher" Faktoren, Haltungen und Verhaltensweisen. Gerd Knop wird auf der Basis seiner Erfahrungen mit hunderten von Jugendlichen, die er im Hamburger Hauptschulmodell im Übergang begleitet hat, auf diese weichen Faktoren eingehen und dabei die Rolle von Mentoren – auch kritisch – beleuchten.